

相談室 Q&A

採用関係

Q

従業員を採用する際に 反社会的勢力との関係の有無をどう確認するか

新たに従業員を採用する場合や取締役を選任する場合、相手が反社会的勢力（暴力団関係者）と関係がないか確認したいと考えています。確認を怠って問題が起こった場合に、会社としてはどのような責任を問われることになるのでしょうか。また、実際に確認を行う場合の方法についてもご教示ください。

(広島県 K社)

A

各地方自治体の暴力団排除条例では、確認を努力義務として定めていることから、確認を怠った場合、社会的な非難を受けるおそれがある。仮に、直接的に「暴力団員等でないこと」を確認しづらい場合は、「暴力団員等でないこと」を内容とする誓約書の提出を求め、かつ、就業規則等で当該誓約違反（暴力団員であることが判明し、または関係性が判明したこと）を規律する方法が適切である

回答者 山岸 純 やまぎし じゅん 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 企業における責務

近年、暴力団や暴力団員関係者（以下、暴力団員等）の徹底した排除を目的として、平成22年ごろより全国の各地方自治体において、いわゆる「暴力団排除条例」が制定されました。

例えば東京都は、平成23年、暴力団員等の排除に向けた都や都民等の責務を明らかにし、都民の安全で平穏な生活、事業活動の健全な発展を目的として東京都暴力団排除条例を制定しています。

この条例は、地方自治体が暴力団員等の排除のために実施すべき義務や暴力団等による妨害行為の禁止を定めるとともに、企業等の「事業者」の責務として、「事業者は、その行う事業に係る契約が暴力団の活動を助長し、又は暴力団の運営に資することとなる疑いがあると認める場合には、当該事業に係る契約の相手方、代理又は媒介をする者その他の関係者が暴力団関係者でないことを確認するよう努めるものとする」旨、規定しています（同条例18条）。

要するに、事業者に対し、“知らない間に暴力団員等と取り引きをしてしまい、当該取り引きによって暴力団等の活動を助長したりすることにならないよう、あらかじめ取り引きの相手方等が暴力団等ではないことを確認する努力”を義務づけたわけです。

2. 従業員との雇用契約時における責務

ここで、従業員との間で締結する「雇用契約」も、前記の暴力団排除条例18条が規定する「（企業が）その行う事業に係る契約」に該当すると考えられます。そして、暴力団員等を勤務させるならば、彼らへの金銭（賃金）の支払いが暴力団の活動資金に“流れる”可能性もありますし、暴力団員等が企業に“入り込む”ことで企業の事業活動にも支障が出てしまうことでしょう。

特に、複雑化した現代社会では、ドラマに登場するような暴力団員等ではなく、巧妙に素性や身元を隠した暴力団員等がさまざまなビジネスシー

ンに“絡んでくる”ことが想定されます。

このため、新たに従業員を採用する際や取締役を選任する際に、一律に暴力団員等ではないことを確認することは、暴力団排除条例の趣旨として、企業の当然の責務と考えるべきです。

3. 企業の義務違反に対する責任

仮に、企業においてこのような条例上の義務（暴力団員等でないことを確認する努力義務）を怠った場合、どのような責任を負うのでしょうか。

この点、暴力団排除条例は「努めるものとする」旨、規定しています。

法学の世界ではこのような規定を、ある義務を遵守するかどうかは当事者の任意に任せ、たとえ当該義務を履行しなくても刑事罰等の制裁を受けることがない「努力義務」と考えています。

また、このような「努力義務」を達成したかどうかについても当事者の判断に委ねることになるため、地方自治体や第三者が「達成していないこと」について責任追及することは想定されていません。

したがって、たとえ企業が暴力団員等ではないことの確認を怠った場合であっても、原則として法律上の責任を負うことはありません。

もっとも、法律上の責任を負うことはないとしても、新たに従業員を採用する際や取締役を選任する際に暴力団員等でないことを確認を行わないことは暴力団排除の国家的潮流に反することになりますので、やはり社会的な非難は免れ得ません。

このため、企業という社会的に有用な実体として認められ、かつ、そのような実体を維持するためには、やはり最低限、当該企業を構成する従業員や取締役の暴力団員等でないことを確認を行うことは必須の義務と考えるべきです。

4. 確認を行う場合の方法・工夫

従業員の採用時や取締役の選任時に、「あなたは暴力団員等ではありませんか」と面と向かって質問することがためられることもあります。

例えば、採用（選任）される側とすれば、たとえ全員に聞いている質問であると分かっている、自身の資格好や顔かたちを気にしてしまい、お互

図表 入社時誓約書の例

入社時誓約書			
〇〇株式会社	御中		
		令和	年 月 日
	住所		
	氏名		印
私は、貴社に従事するに当たり、下記事項につき厳に誓約いたします。			
また、私は、下記事項のいずれかに反した場合、貴社就業規則に基づき懲戒処分を受けても異議を述べません。			
記			
1. 貴社の就業規則及び服務に関する諸規定に従い、誠実に勤務すること			
2. 暴力団、暴力団関係者、暴力団関係企業、総会屋又はこれらに準ずる団体（反社会的勢力）と関係を持っておらず、将来においても一切持たないこと			
3. 反社会的勢力を利用して貴社と取り引き等をしないこと			
4. 貴社の信用・名誉を毀損するような言動を行わないこと			
5. 業務上知り得た貴社の営業秘密を第三者に漏洩しないこと			
6. 貴社に提出した履歴書等は全て真実であること			
以上			

い嫌な思いをしてしまうこともあるでしょう。

また、万が一、採用（選任）後に暴力団員等であることが判明した場合に、口頭での確認しかしていないと、企業としてどのような対応をすればよいのか判断に迷うことになります。

そこで、採用等の際、暴力団への加入歴や関係性について履歴書等で確認をすること（消極的対応）もさることながら、「暴力団員等ではないこと」を内容とする誓約書を提出させることが考えられます[図表]。また、あらかじめ就業規則等をもって当該誓約違反（暴力団員であることが判明し、または関係性が判明したこと）を懲戒処分の対象として明示しておくこと（積極的対応）で、確認の際の確実性と暴力団排除の実効性を担保することが可能となります。